

Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in Tirol

Gender Pay Gap

**Herausgeber: Amt der Tiroler Landesregierung
Raumordnung - Statistik**

Bearbeitung: **MMag. Mario Stadler**
Redaktion: **Mag. Manfred Kaiser**

Adresse: Landhaus 2
Heiliggeiststraße 7-9
6020 Innsbruck
Telefon: 508 / 3622
Telefax: 508 / 3605
e-mail: raumordnung.statistik@tirol.gv.at
<http://www.tirol.gv.at/statistik>

Nachdruck - auch auszugsweise - ist nur mit Quellenangabe gestattet

Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung	1
2	Einleitung	2
3	Theoretischer Hintergrund	2
3.1	Der Gender Pay Gap – Definition	2
3.2	Diskriminierung – Definition	3
4	Datenbasis	3
4.1	Statistik der Lohnsteuer	3
4.2	EU – SILC	3
4.3	Verdienststrukturerhebung	4
5	Methodik	5
5.1	Vergleich der Bruttojahres- bzw. Bruttomonatsverdienste	5
5.2	Bruttostundenverdienste	6
5.3	Oaxaca – Blinder Zerlegung	6
6	Ergebnisse	7
6.1	Ergebnisse der Bruttojahresverdienste aus der Lohnsteuerstatistik	7
6.2	Ergebnisse der Bruttomonatsverdienste aus EU – SILC und der Verdienststrukturerhebung	8
6.3	Ergebnisse der Bruttostundenverdienste aus EU – SILC und der Verdienststrukturerhebung	8
6.4	Ergebnisse der Oaxaca – Blinder Zerlegung	9
6.5	Ergebnisse – Zusammenfassung	10
7	Der Strukturindikator Gender Pay Gap im Vergleich mit den Bundesländern und den EU-Mitgliedsstaaten	10
8	Anhang	12

1 Zusammenfassung

Der geschlechtsspezifische Lohnunterschied, oft auch Verdienst- bzw. Lohnlücke oder Gender Pay Gap genannt, ist oft Thema von Diskussionen und Medienberichten. Seine Reduzierung stellt einen wichtigen Punkt auf der politischen Agenda der europäischen Union dar. **Als Gender Pay Gap wird der prozentuelle Unterschied zwischen Männerverdiensten und Frauenverdiensten gemessen an den Verdiensten der Männer bezeichnet.**

Aufgrund verschiedener Berechnungsmethoden und Datenquellen streuen die errechneten Werte oft ziemlich stark. In dieser Arbeit wird versucht die häufigsten Berechnungsmethoden auf die für Tirol relevanten Datenquellen anzuwenden und eine Interpretation der Ergebnisse durchzuführen. Wichtig bei der Interpretation dieser Werte ist, ob es sich zum einen um eine korrigierte oder unkorrigierte Berechnungsmethode handelt und zum anderen ob die geleistete Arbeitszeit mit in die Berechnung einbezogen wird. Beim korrigierten Gender Pay Gap werden Merkmale, die einen Lohnunterschied möglicherweise rechtfertigen könnten, in die Berechnung mit einbezogen. Solche Merkmale sind beispielsweise der Wirtschaftsbereich der Unternehmung, in der der Arbeitnehmer tätig ist, die berufliche Funktion und die Dauer der Firmenzugehörigkeit des Arbeitnehmers. Die unkorrigierte Lohnlücke berücksichtigt solche Merkmale nicht.

Die Frage, ob die geleistete Arbeitszeit in die Berechnungen einfließt oder nicht, hat einen großen Einfluss auf das ermittelte Ergebnis. Verwendet man als Basis das Jahres- oder Monatseinkommen, werden die geleisteten Arbeitsstunden ignoriert. Einkünfte von Vollzeitbeschäftigten werden de facto mit den Einkünften von Teilzeitbeschäftigten gleichgesetzt. Aber auch eine getrennte Betrachtung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten birgt eine Verzerrung in sich, da in beiden Beschäftigungsformen unterschiedliche Wochenarbeitsstunden geleistet werden.

Eine Analyse der Arbeitsmarktstruktur zeigt, dass allgemein deutlich mehr Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen als Männer. In Tirol lag dieses Verhältnis im Jahr 2006 bei 75% zu 25%. Dies führt bei der Berechnung des Gender Pay Gap auf Basis von Jahres- oder Monatsverdiensten zu einer sehr hohen Lohnlücke. Die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union haben sich deshalb mit EUROSTAT geeinigt als Verdienstbasis Bruttostundenlöhne zu verwenden. Dadurch geht die geleistete Arbeitszeit in die Berechnung der Lohnlücke mit ein. Die so errechnete unkorrigierte Verdienstlücke wird als EU- Strukturindikator Gender Pay Gap bezeichnet und kann innerhalb der Europäischen Union verglichen werden. Als Datenbasis dient in allen Mitgliedsstaaten die Verdienststrukturerhebung.

Der mittels dieser Methode berechnete Gender Pay Gap lag im Jahre 2006 in Tirol bei 23,4% und somit um mehr als 2%-Punkten unterhalb des österreichischen Durchschnitts. Berücksichtigt man die lohnbeeinflussenden Merkmale Wirtschaftsbereich der Unternehmung, Stellung im Beruf des Arbeitnehmers und die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers und berechnet eine korrigierte Lohnlücke, ergab sich in Tirol im Jahr 2006 eine geschlechtsspezifische Lohnlücke von rund 19%.

2 Einleitung

Der Unterschied im Erwerbseinkommen zwischen Männern und Frauen ist immer wieder Thema von Diskussionen und Medienberichten. Bereits vor über 100 Jahren forschte Alice Salomon in Berlin über „Die Ursachen der ungleichen Entlohnung von Männern- und Frauenarbeit“. Bis heute ist das Thema aktuell geblieben, obwohl der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ mittlerweile rechtlich verankert ist.¹ Formal dürften also keine Lohnunterschiede zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern auftreten. In der Praxis zeigen sich jedoch in empirischen Studien geschlechtsspezifische Lohnunterschiede (Gender Pay Gap) von ca. 20 bis knapp 45 Prozent, abhängig von verschiedenen Datenquellen und verwendeten Berechnungsmethoden. Je nach Fragestellung sind diese Werte gerechtfertigt, doch kommt es immer wieder zu Fehlinterpretationen in Bezug auf Aussagen, die das Thema Diskriminierung betreffen. In der vorliegenden Arbeit wird versucht, anhand relevanter Methoden und verfügbaren Datenquellen den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied in Tirol zu berechnen und zu analysieren.

3 Theoretischer Hintergrund

3.1 Der Gender Pay Gap – Definition

Als Gender Pay Gap wird der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen bezeichnet. Er wird in den meisten Fällen als Prozentwert dargestellt. Der prozentuelle Wert drückt den durchschnittlichen Lohnunterschied von Frauen und Männern im Verhältnis zum durchschnittlichen Lohn der Männer aus. Weiters wird zusätzlich eine differenzierte Klassifikation zwischen einer bereinigten (auch korrigierten oder absoluten) und einer unbereinigten (auch unkorrigierten bzw. Netto-) Lohnlücke² unterschieden. Die unbereinigte Lohnlücke setzt sich aus einer möglichen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und aus Faktoren, die einen Lohnunterschied begründen, zusammen. Beim unbereinigten Gender Pay Gap werden teilweise weder die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden noch Branchenzugehörigkeit, Dauer der Firmenzugehörigkeit oder die Stellung im Beruf berücksichtigt. Die bereinigte Lohnlücke hingegen berücksichtigt diese individuellen Merkmale. Sie wird zum Teil als „unerklärter Teil“ oder „diskriminierende Komponente“ umschrieben.

Ein, in der klassischen Lohngleichung nach Mincer³, weiterer Faktor der auf die Lohnhöhe Einfluss nehmen kann stellt die höchste abgeschlossene Schulausbildung dar. Dieses Merkmal wurde jedoch nicht in die Berechnungen miteinbezogen, weil es in zwei von drei in dieser Arbeit verwendeten Datenquellen nicht zur Verfügung steht. Bei einer zu Prüfzwecken mit den EU-SILC Daten (einzige Datenquelle in der das Merkmal Schulbildung zur Verfügung steht) gerechneten Lohnregression, die zu den Merkmalen Branchenzugehörigkeit, Dauer der Firmenzugehörigkeit und Stellung im Beruf auch das Merkmal Schulbildung inkludiert, hat

¹ siehe Gleichbehandlungsgesetz (§§ 3 und 4)

² Die Begriffe Lohnlücke, Gender Pay Gap, Verdienstunterschiede werden im Folgenden synonym verwendet.

³ vgl. Mincer, J. (1974): *Schooling, Experience and Earnings*, New York: NBE Press.

sich gezeigt, dass die Schulbildung keinen signifikanten (zusätzlichen) Beitrag zur Lohnhöhe leistet. Der Grund dafür dürfte in der hohen Korrelation des Merkmals Schulbildung mit dem Merkmal Stellung im Beruf liegen.

3.2 Diskriminierung – Definition

Unter Diskriminierung versteht man eine systematische Ungleichbehandlung von Gruppen, die auf sachfremden Kriterien beruht. Unterschieden wird weiters zwischen mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung. Von mittelbarer Diskriminierung⁴ wird gesprochen, wenn Männer und Frauen unterschiedlich behandelt werden in Hinsicht auf Einstellung, Entlohnung, Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit, Qualifizierung, Schulungsmaßnahmen, Kündigung und soziale Sicherheit und diese Ungleichbehandlung nicht durch objektive Faktoren gerechtfertigt ist. Unmittelbare Diskriminierung⁵ liegt vor wenn für Männer und Frauen unterschiedliche Regelungen getroffen werden oder Frauen nicht denselben Zugang zu Berufen, Branchen und Positionen wie Männer haben.

4 Datenbasis

Für die Untersuchung des Verdienstunterschiedes zwischen Männer und Frauen in Tirol wurden drei verschiedene Datenquellen herangezogen. Als Referenzjahr wurde das Jahr 2006 gewählt, da für dieses Jahr alle drei Statistiken zur Verfügung standen.

4.1 Statistik der Lohnsteuer⁶

Bei der Lohnsteuerstatistik von Statistik Austria handelt es sich um eine Vollerhebung mit sekundärstatistischem Charakter, da Daten der Finanzverwaltung ausgewertet wurden. Die Lohnsteuer ist eine spezielle Form der Einkommenssteuer für Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit. Für die Berechnung des Gender Pay Gap stehen somit die Summe der Bruttobezüge⁷ der unselbständig Beschäftigten in Tirol zur Verfügung. Eine genaue Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden steht in der Lohnsteuerstatistik nicht zur Verfügung, es ist lediglich eine Trennung zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung möglich. Dies bedingt, dass sich aus dieser Datenquelle nur eine unbereinigte Lohnlücke errechnen lässt.

4.2 EU – SILC⁸

EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) bezeichnet eine Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen von Privathaushalten in Europa. Sie bildet eine wichtige Grundlage für die Europäische Sozialstatistik. In Österreich wurde EU-SILC erstmals 2003

⁴ siehe Gleichbehandlungsgesetz § 5 Abs. 1

⁵ siehe Gleichbehandlungsgesetz § 5 Abs. 2

⁶ STATISTIK AUSTRIA, Statistik der Lohnsteuer 2006

⁷ gemäß § 25 Einkommenssteuergesetz 1988

⁸ STATISTIK AUSTRIA, EU-SILC 2007

als einmalige Querschnittserhebung von STATISTIK AUSTRIA durchgeführt. Mit 2004 begann eine integrierte Längs- und Querschnittserhebung – das heißt jeweils rund drei Viertel der Haushalte werden auch im Folgejahr wieder befragt, ein Viertel der Stichprobe kommt jährlich neu dazu. Grundlage für die Stichprobe ist eine reine Zufallsauswahl aus dem zentralen Melderegister. Alle Personen eines Haushalts ab 16 Jahren werden persönlich befragt. Es ergibt sich somit ein umfassendes Bild der Einkommens- und Lebenssituation von Menschen in österreichischen Haushalten. Als Merkmale für die Berechnung des Gender Pay Gap dienen das monatliche Bruttoeinkommen, die geleisteten Arbeitsstunden, die Stellung im Beruf sowie die Dauer der Firmenzugehörigkeit der unselbständig beschäftigten Tiroler und Tirolerinnen und die Branche der Unternehmung in der die jeweilige Person beschäftigt ist. Mit diesem Datensatz ist es möglich, den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied auf Basis von Stundenlöhnen zu berechnen und auch eine bereinigte Lohnlücke zu analysieren. Nachteilig am EU-SILC Datensatz ist die für Tirol relativ geringe Stichprobengröße die bei der Berechnung der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne größere statistische Schwankungsbreiten impliziert.⁹

4.3 Verdienststrukturerhebung¹⁰

Die Verdienststrukturerhebung bietet zuverlässige und vergleichbare Informationen über die Höhe und Struktur der Verdienste von unselbständig Beschäftigten. Sie wird europaweit nach harmonisierten Standards durchgeführt. In Österreich werden die Daten von Statistik Austria erhoben und zur Verfügung gestellt. Der Erhebungsbereich der Verdienststrukturerhebung erstreckt sich auf Unternehmen mit zehn und mehr unselbständig Beschäftigten inklusive Lehrlingen in den ÖNACE- Abschnitten C-K und M-O, die zum Stichtag 31.10.2006 wirtschaftlich aktiv waren. Nicht erhoben wurden die Abschnitte A „Land- und Forstwirtschaft“, B „Fischerei und Fischzucht“ sowie L „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“. Die Abschnitte C und E wurden in der vorliegenden Arbeit zusammengefasst. Die untersuchten Wirtschaftstätigkeiten lauten somit:

CE	Bergbau und Energieversorgung
D	Sachgütererzeugung
F	Bauwesen
G	Handel
H	Beherbergungs- und Gaststättenwesen
I	Verkehr- und Nachrichtenübermittlung
J	Kredit- und Versicherungswesen
K	Realitätenwesen, unternehmensbezogene Dienstleistungen
M	Unterrichtswesen
N	Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen
O	Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen

⁹ Die Stichprobengrößen werden im Kapitel Ergebnisse detailliert angegeben

¹⁰ STATISTIK AUSTRIA, Verdienststrukturerhebung 2006

Als Berichtsperiode wurde bei der Verdienststrukturerhebung 2006 auf Vorschlag von EUROSTAT der Referenzmonat Oktober 2006 gewählt. Um einen europaweiten Vergleich des geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiedes zu gewährleisten, wurde im September 2007 beschlossen für die Berechnung des **EU- Strukturindicators Gender Pay Gap** als Datengrundlage die Verdienststrukturerhebung zu verwenden. Der Gender Pay Gap wurde in der gesamten Europäischen Union rückwirkend für das Jahr 2006 auf Basis der Verdienststrukturerhebung berechnet. In der vorliegenden Arbeit dient die Verdienststrukturerhebung ebenfalls als Basisdatengrundlage. Um möglichst homogene Ergebnisse zu erzielen wurde der Erhebungsbereich der beiden weiteren Datenquellen bestmöglich an die Verdienststrukturerhebung angepasst. Ein Unterschied der diversen Datenquellen, der beim Vergleich der errechneten Werte Berücksichtigung finden sollte, ist jener des Zeitraumes der Erhebung. Während sich die Verdienststrukturerhebung 2006 auf den Referenzmonat Oktober 2006 bezieht, sind die EU-SILC Fragen auf den Zeitraum zwischen April und September 2006 bezogen. Die Daten der Lohnsteuerstatistik repräsentieren das gesamte Berichtsjahr 2006.

5 Methodik

Zur Berechnung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke finden hauptsächlich drei verschiedene Konzepte Anwendung. Je nach Fragestellung haben diese Konzepte ihre Berechtigung, es kommt jedoch auch häufig zu Fehlinterpretationen der Ergebnisse, hauptsächlich wenn die berechnete unkorrigierte Lohnlücke als diskriminierend interpretiert wird. Im Folgenden werden die unterschiedlichen Berechnungsmethoden vorgestellt, und deren Stärken und Schwächen analysiert.

5.1 Vergleich der Bruttojahres- bzw. Bruttomonatsverdienste

Eine Möglichkeit der Berechnung der Lohnlücke besteht darin, den Unterschied des Bruttojahreseinkommens bzw. des Bruttomonatseinkommens zwischen Männern und Frauen zu berechnen und in Verhältnis zu den Männereinkommen zu setzen. Diese Methode ist die einzige, die sich auf die Daten der Lohnsteuerstatistik anwenden lässt, da als Einkommensmerkmal nur das Bruttojahreseinkommen zur Verfügung steht. Der Vorteil der Verwendung der Daten aus der Lohnsteuerstatistik besteht darin, dass es sich um eine Vollerhebung handelt und dadurch sehr viele Einzeldaten zur Verfügung stehen. Der große Nachteil besteht in der Tatsache, dass die geleistete Arbeitszeit keine Berücksichtigung in der Berechnung findet. Die Arbeitsmarktstruktur Tirols – 75% der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen – führt zu einem hohen, aber zum Teil erklärbaren Gender Pay Gap. Es kann zwar eine Aufteilung zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung durchgeführt werden (die Lohnlücke wird dadurch kleiner), jedoch ist diese Unterscheidung zu grob, da sowohl im Vollzeit wie auch im Teilzeitbereich unterschiedliche Wochenarbeitsstunden geleistet werden können.

5.2 Bruttostundenverdienste

Verwendet man an Stelle der Bruttojahres- bzw. Bruttomonatsverdienste den Bruttostundenverdienst, wird die Problematik der unterschiedlichen Arbeitszeit bereinigt. Beim so errechneten Gender Pay Gap handelt es sich trotzdem noch um eine unkorrigierte oder unbereinigte Lohnlücke, da noch weitere Faktoren, die eine Lohnungleichheit begründen könnten, unbereinigt bleiben. Diese Methodik kann auf die Daten der Verdienststrukturerhebung sowie auf die EU-SILC Daten angewendet werden. Weiters wird diese Methode zur Berechnung des europaweit vergleichbaren EU-Strukturindicators Gender Pay Gap verwendet. Die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union und EUROSTAT einigten sich noch auf weitere Grundsätze zur Berechnung dieses Indicators:

- Datenquelle ist die Verdienststrukturerhebung.
- Basis sollen Stundenverdienste einschließlich bezahlter Überstunden sein.
- Die Berechnung soll anhand des arithmetischen Mittels (und nicht des Medians) erfolgen.
- Vergleiche sollen sich auf Bruttoverdienste (und nicht Nettoverdienste) beziehen.
- Einbezogen werden alle unselbständig Voll- und Teilzeitbeschäftigten auch wenn sie weniger als 25 Stunden die Woche arbeiten.
- Alle Altersklassen (auch Lehrlinge)

5.3 Oaxaca¹¹ – Blinder¹² Zerlegung

Die Oaxaca – Blinder Zerlegung ist eine Methode zur Berechnung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke, die sehr häufig in wissenschaftlichen Abhandlungen Anwendung findet. Bei diesem methodischen Ansatz werden getrennt für Männer und Frauen Lohngleichungen geschätzt. Es werden Faktoren, die einen möglichen Lohnunterschied rechtfertigen, in die Gleichung mit aufgenommen. Die abhängige Variable entspricht dem logarithmierten Bruttostundenlohn. Anschließend werden die beiden Gleichungen von einander subtrahiert und umgeformt.

Der Lohnunterschied kann somit in zwei Teile zerlegt werden. Ein Teil erklärt den Lohnunterschied aufgrund der durchschnittlichen Ausstattung mit Humankapital¹³ zwischen Männern und Frauen, der zweite Teil erklärt den Unterschied, der auf Diskriminierung zurückgeführt werden kann. Diese Diskriminierungskomponente ist allerdings mit Vorsicht zu betrachten. Der Grund dafür liegt darin, dass viele Merkmale, die als Humankapital gelten,

¹¹ Oaxaca, R. 1973. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review* 14: 693-709

¹² Blinder, A. S. 1973. Wage Diskrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources* 8: 436-455

¹³ Unter Humankapital versteht man Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wissen, das in Personen verkörpert ist sowie durch Ausbildung, Weiterbildung und Erfahrung erworben wird.

zum einem nicht messbar und zum anderen nicht in den zugrunde liegenden Datenquellen verfügbar sind.

In der Verdienststrukturerhebung und in EU- SILC sind die Merkmale Wirtschaftszweig des Betriebes, die berufliche Funktion des Arbeitnehmers, sowie die Dauer der Betriebszugehörigkeit erfasst. Diese Merkmale werden in dieser Arbeit zur Berechnung des Gender Pay Gap nach der Oaxaca - Blinder Methode für die Lohngleichungen verwendet.

6 Ergebnisse

6.1 Ergebnisse der Bruttojahresverdienste aus der Lohnsteuerstatistik

Bei der Berechnung des Verdienstunterschiedes zwischen Männern und Frauen auf Basis der Bruttojahresverdienste aus der Lohnsteuerstatistik handelt es sich - wie bereits erwähnt - um eine unkorrigierte Form des Gender Pay Gap in der auch die geleisteten Arbeitsstunden keine Berücksichtigung finden. Es wird lediglich eine Aufteilung zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung unterschieden. Im Berichtsjahr 2006 erhielten die Voll- und Teilzeitbeschäftigten Tiroler einen durchschnittlichen Bruttobezug gem. §25 Einkommenssteuergesetz in der Höhe von rund 36.095 Euro. Die Tirolerinnen verdienten im selben Zeitraum durchschnittlich 19.944 Euro. Daraus errechnet sich eine unkorrigierte Lohnlücke von 44,7%. Der Grund für diese hohe Lücke liegt zu einem beträchtlichen Teil an der Arbeitsmarktstruktur. Wie aus Abbildung 1 ersichtlich ist der Anteil der Frauen bei den Teilzeitbeschäftigten mit 75% deutlich höher als jener der Männer.

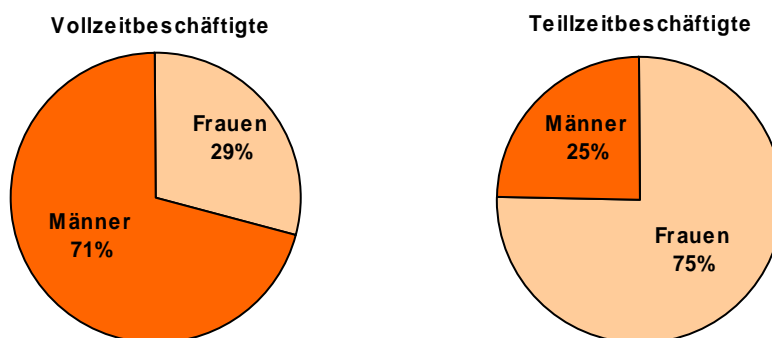


Abbildung 1

Führt man die Berechnung getrennt nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung durch, reduziert sich der unkorrigierte Gender Pay Gap auf 31% bei den Vollzeitbeschäftigten und auf 28,4% bei den Teilzeitbeschäftigten. Es sei nochmals darauf hingewiesen, dass sowohl bei den Teilzeit wie auch bei den Vollzeitbeschäftigten unterschiedliche Wochenarbeitsstunden geleistet worden sind. In Tabelle 1 sind die Ergebnisse aus der Lohnsteuerstatistik zusammenfassend dargestellt.

Beschäftigungsform	durchschnittlicher Jahresbruttoverdienst		Gender Pay Gap in % (unkorrigiert)	Stichproben- größe
	Männer	Frauen		
Voll- und Teilzeitbeschäftigte	36.095	19.944	44,7	226.856
Vollzeitbeschäftigte	37.430	25.824	31,0	172.278
Teilzeitbeschäftigte	18.217	13.039	28,4	54.578

Tabelle 1

6.2 Ergebnisse der Bruttomonatsverdienste aus EU-SILC und der Verdienststrukturerhebung

Für den Vergleich der Bruttomonatsverdienste und der daraus berechneten Lohnlücke gilt dasselbe wie bei der Berechnungsmethode mit den Bruttojahresverdiensten. Es handelt sich um eine unkorrigierte Lohnlücke ohne Berücksichtigung der geleisteten Arbeitsstunden. Die Berechnung mittels Bruttomonatslöhnen aus diesen Datenquellen wird durchgeführt, um einen Vergleich der Werte aus den verschiedenen Datenquellen zu erlangen. Auf eine Aufteilung zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung wird verzichtet. Legt man die EU-SILC Erhebung zu Grunde, errechnete sich ein durchschnittlicher Bruttomonatslohn der männlichen unselbständig Beschäftigten von knapp 2.487 Euro, die Frauen verdienten rund 1.456 Euro brutto monatlich. Dies ergibt eine Lohnlücke von zirka 41%. Verwendet man die Verdienststrukturerhebung als Basisdatensatz erhielten die Männer im Referenzmonat Oktober 2006 knapp 2.446 Euro pro Monat und die Frauen verdienten rund 1.498 Euro monatlich. Daraus resultiert eine unkorrigierte Lohnlücke von knapp 39%. Trotz unterschiedlicher Datenquellen werden also relativ homogene Ergebnisse erzielt. Die Werte sind in Tabelle 2 zusammengefasst.

Datenquelle	durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst		Gender Pay Gap in % (unkorrigiert)	Stichproben- größe
	Männer	Frauen		
EU - SILC	2.487	1.456	41,4	364
Verdienststrukturerhebung	2.446	1.498	38,8	17.057

Tabelle 2

6.3 Ergebnisse der Bruttostundenverdienste aus EU-SILC und der Verdienststrukturerhebung

Die Verwendung von Stundenlöhnen bietet den Vorteil, dass die geleistete Arbeitszeit nicht mehr als Bestimmungsgröße in die Berechnungen eingeht. Es ist somit irrelevant, welches Beschäftigungsausmaß die untersuchten Personen hatten. Relevant bei der Interpretation der Lohnlücke hingegen bleibt der Umstand, dass Teilzeitbeschäftigte bestimmte Funktionen aufgrund ihrer reduzierten Arbeitszeit möglicherweise nicht erreichen können.

Die mittels Verdienststrukturerhebung als Basisdatenquelle ermittelten Ergebnisse sind aufgrund derselben Methodik EU- weit vergleichbar.

Jene Werte, die mit dem EU-SILC Datensatz errechnet wurden, dienen wiederum zur Abschätzung der Konsistenz der Berechnungen für Tirol. Die Berechnungen mittels der EU-SILC Daten ergaben für das Jahr 2006 einen durchschnittlichen Bruttostundenlohn der Männer in Tirol von 14,66 Euro. Die Frauen erhielten im Schnitt 10,48 Euro brutto die Stunde. Der daraus errechnete Gender Pay Gap beläuft sich auf rund 28,5%. Wendet man dieselbe Methodik auf die Daten der Verdienststrukturerhebung an, verdienen die Männer durchschnittlich 14,37 Euro, die Frauen hingegen 11 Euro brutto pro Stunde. Daraus berechnet sich ein Gender Pay Gap von 23,4%. Diese unkorrigierte Lohnlücke für Tirol ist mit dem **EU- Strukturindikator Gender Pay Gap**, der für alle Mitgliedsstaaten der Europäischen Union berechnet wird, vergleichbar (siehe dazu Kapitel 7).

In Tabelle 3 sind die Ergebnisse zusammengefasst.

Datenquelle	durchschnittlicher Bruttostundenverdienst		Gender Pay Gap in % (unkorrigiert)	Stichprobengröße
	Männer	Frauen		
EU - SILC	14,66	10,48	28,5	359
Verdienststrukturerhebung	14,37	11,00	23,4	17.057

Tabelle 3

6.4 Ergebnisse der Oaxaca – Blinder Zerlegung

Um einen zumindest teilweise korrigierten Gender Pay Gap zu berechnen, wurde die Methode nach Oaxaca und Blinder auf die beiden Datensätze von EU-SILC bzw. der Verdienststrukturerhebung angewandt. Teilweise korrigiert deswegen, weil nicht alle für einen möglicher Weise erklärbaren Lohnunterschied relevanten Faktoren als Merkmal zur Verfügung stehen. Korrigiert werden kann jedoch in Hinsicht auf den Wirtschaftszweig der Unternehmung, in der die untersuchten Personen beschäftigt sind, auf deren berufliche Funktion und die Dauer ihrer Firmenzugehörigkeit.

Der unkorrigierte Gender Pay Gap nach Oaxaca – Blinder aus den EU-SILC Daten beträgt insgesamt 27,6%. Der Unterschied zu den Werten in Tabelle 3 der vorangegangenen Methodik resultiert daraus, dass beim Oaxaca – Blinder Ansatz logarithmierte Stundenlöhne verwendet werden. Der Lohnunterschied, der sich dabei aufgrund der unterschiedlichen Ausstattungsmerkmale ergibt, beträgt 7,3%. Die verbleibenden 20,3% Verdienstunterschied werden als unerklärte Komponente bzw. als korrigierter Gender Pay Gap bezeichnet. Dieser beinhaltet unbeobachtete Ausstattungsmerkmale des Humankapitals ebenso wie den so genannten diskriminierenden Teil des Gender Pay Gap.

Dieselbe Methode angewandt auf die Daten der Verdienststrukturerhebung ergab einen Verdienstunterschied insgesamt von 25,9%, davon werden 6,9% durch die Korrektur der lohnbeeinflussenden Variablen erklärt. Der unerklärte Teil der Lohnlücke (korrigierter

Gender Pay Gap) beträgt bei der Verwendung der Verdienststrukturerhebung daher 19 Prozent.

Datenquelle	Gender Pay Gap in % (unkorrigiert)	Durch Ausstattungsmerkmale erklärter Teil in	Gender Pay Gap in % (korrigiert)
EU - SILC	27,6	7,3	20,3
Verdienststrukturerhebung	25,9	6,9	19,0

Tabelle 4

6.5 Ergebnisse – Zusammenfassung

In Tabelle 5 sind die Ergebnisse, die mit den verschiedenen Methoden und Datenquellen berechnet wurden, nochmals übersichtlich dargestellt.

Methode	VSE			SILC			LST		
	Frauen	Männer	Gender Pay Gap	Frauen	Männer	Gender Pay Gap	Frauen	Männer	Gender Pay Gap
	in Euro		in %	in Euro		in %	in Euro		in %
Jahresverdienste							19.930	36.089	45
Monatverdienste	1.498	2.446	39	1.456	2.487	41			
Stundenverdienste	11,00	14,37	23	10,48	14,66	29			
Oaxaca Blinder			19			20			

Tabelle 5

7 Der Strukturindikator Gender Pay Gap im Vergleich mit den Bundesländern und den EU – Mitgliedsstaaten

In den folgenden Grafiken ist abschließend der unbereinigte **EU- Strukturindikator Gender Pay Gap** für Tirol im Vergleich mit anderen Bundesländern und den EU- Mitgliedsstaaten dargestellt. Dabei wurde die unter 6.3 beschriebene, EU weit verwendete Methode herangezogen.

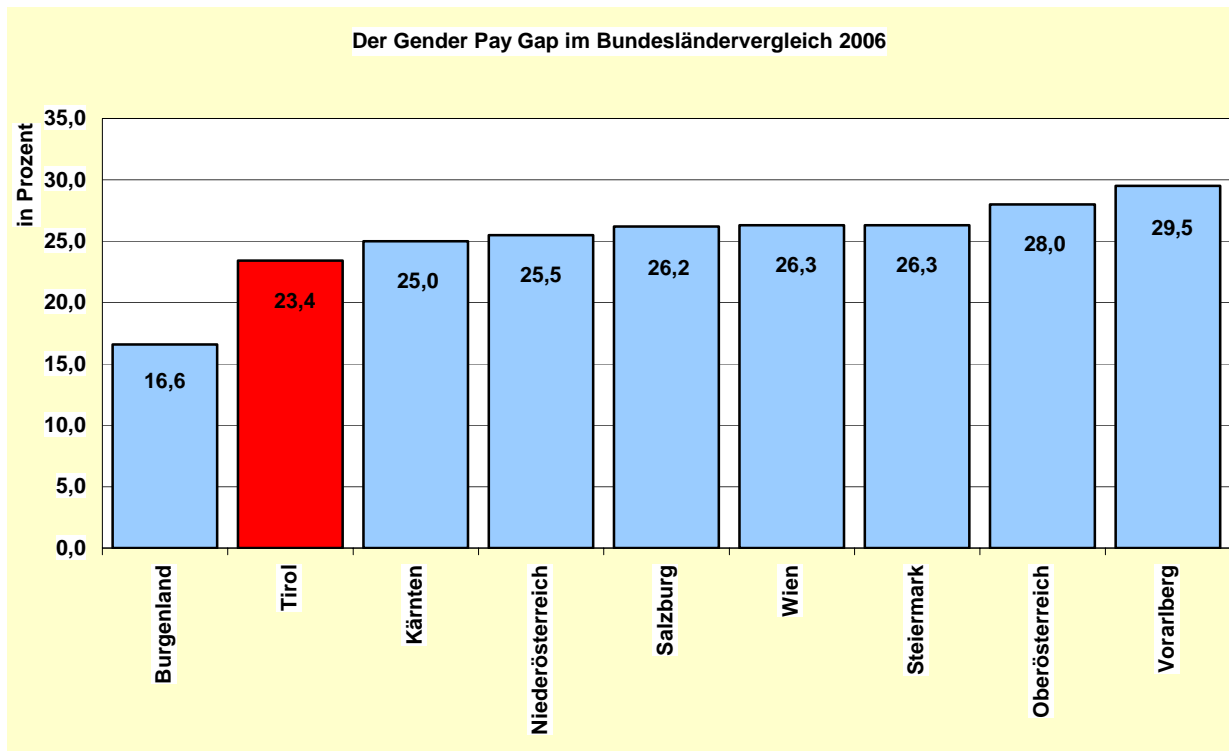


Abbildung 1
Berechnung: Landesstatistik Tirol

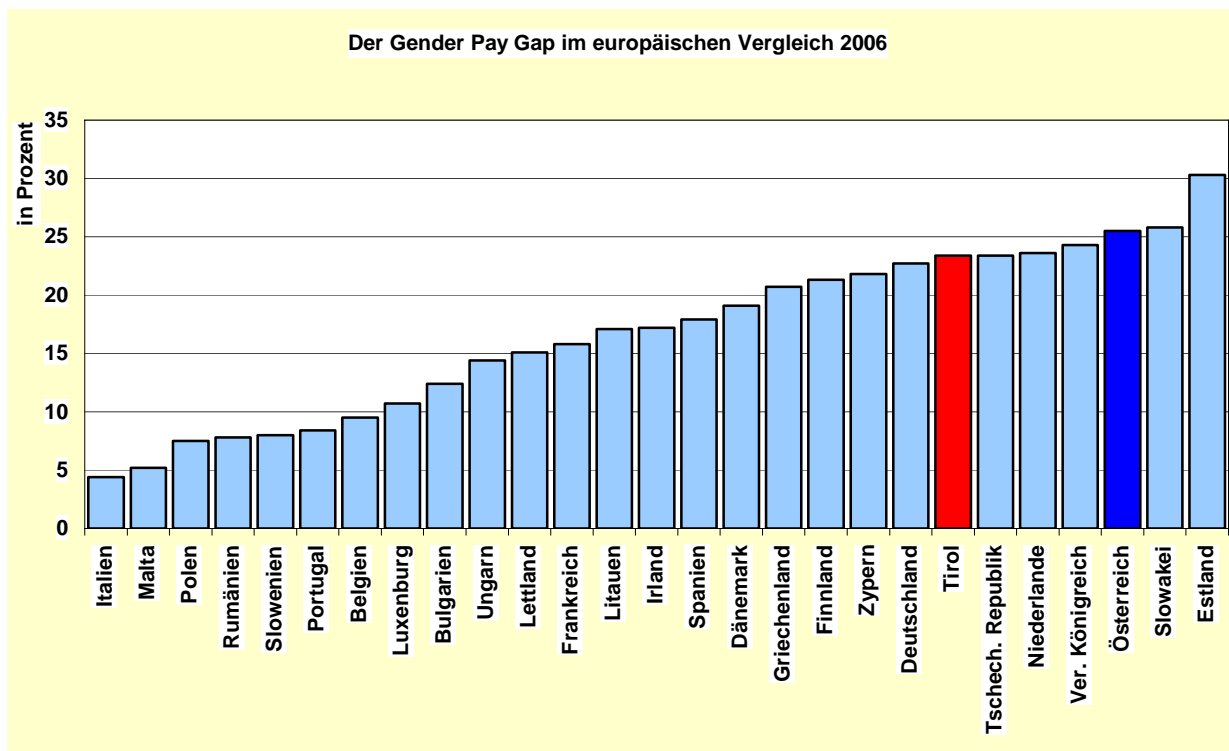


Abbildung 2
Quelle: EUROSTAT

8 Anhang

8.1 Mathematische Darstellung der angewandten Methoden

8.1.1 Berechnung des Gender Pay Gap (GPG) mittels Bruttojahresbezügen aus der Lohnsteuerstatistik

$$GPG = \frac{\frac{\sum_{k \in M} y_k}{k} - \frac{\sum_{k \in F} y_k}{k}}{\frac{\sum_{k \in M} y_k}{k}} * 100$$

mit y*Bruttojahreseinkommen*
 M*Männer*
 F*Frauen*

8.1.2 Berechnung des GPG mittels Bruttomonats- bzw. Bruttostundenbezügen aus der EU-SILC und der Verdienststrukturerhebung

$$GPG = \frac{\frac{\sum_{k \in M} y_k w_k}{\sum_{k \in M} w_k} - \frac{\sum_{k \in F} y_k w_k}{\sum_{k \in F} w_k}}{\frac{\sum_{k \in M} y_k w_k}{\sum_{k \in M} w_k}} * 100$$

mit y*Bruttomonatseinkommen bzw. Bruttostundenlohn*
 w*Hochrechnungsgewicht*
 M*Männer*
 F*Frauen*

8.1.3 Die Oaxaca – Blinder Zerlegung

$$(1) \quad W_{gi} = \beta_g X_{gi} + \varepsilon_{gi}$$

mit

G Gruppe

- I Untersuchungseinheit
 W_{gi} Logarithmiertes Einkommen
 X_{gi} Ausstattungsvariablen der Untersuchungseinheit i in der Gruppe g
 β_g geschätzter Parameter der Gleichung (1)
wobei $g = (m, f)$ repräsentiert die Geschlechter

Es folgt

$$(2) \quad \bar{W}_m - \bar{W}_f = \bar{X}_m \hat{\beta}_m - \bar{X}_f \hat{\beta}_f$$

$$(4) \quad \Delta \hat{\beta} = \hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f \Rightarrow \beta_f = \hat{\beta}_m - \Delta \hat{\beta}$$

Einsetzen der Gleichung (4) in (2)

$$(5) \quad \bar{W}_m - \bar{W}_f = \bar{X}_m \hat{\beta}_m - \bar{X}_f (\hat{\beta}_m - \Delta \hat{\beta})$$

$$(6) \quad \bar{W}_m - \bar{W}_f = \bar{X}_m \hat{\beta}_m - \bar{X}_f \hat{\beta}_m + \bar{X}_f \Delta \hat{\beta}$$

$$(7) \quad \bar{W}_m - \bar{W}_f = \hat{\beta}_m (\bar{X}_m - \bar{X}_f) + (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) \bar{X}_f \equiv E + U$$

mit

- E durch die Ausstattungsvariablen erklärte Lohnlücke
 U nicht erklärter, „diskriminierender“ Teil der Lohnlücke